



**Nombre del alumno: Saraín Gumeta
Moreno**

**Nombre del profesor: Dra. Nayeli Morales
Gómez**

**Nombre del trabajo: Ensayo
CULTURA ORGANIZACIONAL**

**Materia: Cultura y comportamiento
organizacional**

Grado: 1 Cuatrimestre

Grupo: A

Cultura organizacional.

La cultura organizacional como ya la hemos venido analizando, es parte fundamental dentro de la empresa ya que tiene relación con el bienestar laboral comprendiendo tanto elementos técnicos como socioculturales, relacionado con resultados económicos, manejo de conflictos, satisfacción de los clientes y logro de eficiencia organizacional. La organización como un sistema que integra lo técnico y lo psicosocial (Kast y Rosenzweig, 1988), el subsistema técnico, entre otras cosas, y que permite establecer las condiciones de especialización provenientes de la tecnología, las tareas, los productos o los servicios; mientras que la esencia del subsistema psicosocial radica en el comportamiento del individuo como tal y de los grupos que conforma. Entender el elemento sociocultural de las organizaciones es una responsabilidad de las personas encargadas de gestionarlas (Dávila, 2000), pues implica comprender la relación de la persona con la organización, sus actitudes, expectativas y aspiraciones.

Una empresa o una organización no nace con una cultura, esto nos da entender que todos los involucrados dentro de la empresa son los que determinan la cultura interna, el cual desde mi punto de vista los fundadores de dicha empresa aportan en gran medida parte de esta cultura, por ejemplo si hablamos de un fundador con culturas como la japonesa tendrá gran impacto en la formación de la cultura de los colaboradores con forme pase el tiempo, con respecto a los valores, la puntualidad, compromiso, etc., de igual manera las empresas deben buscar la armonía y satisfacción personal para reducir la rotación de personal y lograr la cohesión del grupo, si los fundadores no tienen la visión clara de la empresa de hacia donde se quiere llegar será muy difícil lograr que los colaboradores tengan claro hacia dónde va la organización, para que en conjunto se desarrollen conocimientos y experiencias encaminadas a estas metas, de lo contrario cada uno formara su propia cultura interna, lo que al final causa muchos de los fracasos de empresas por falta de organización. Claro está que la cultura siempre estará en constante cambio y debe tener la capacidad por parte de los miembros de la organización a la adaptación y aprendizaje continuo.

La cultura determina la forma como funciona una empresa, entonces es importante conocer el tipo de cultura de una organización, porque los valores y las normas van a influir en los comportamientos de los individuos, por eso las empresas deben mantener capacitado el personal, para lograr una mejor armonía interna, una mejor comunicación entre los trabajadores, lograr cambios de actitud, saber de sus necesidades para poder comprenderlas y sobre todo lograr la integración de todos sin dejar nadie aislado, lo que pasa en muchas

empresas que empiezan a formarse grupos (o bandos) que al final generan conflictos internos por tener ideas diferentes, llegando muchas veces a la discriminación de grupos, vulnerando sus derechos laborales entre ellos mismos, esto sucede cuando los líderes no tienen en claro que la cultura se debe mantener en constante actualización y fortalecer valores para lograr la unidad, la inclusión y la equidad laboral.

Para lograr una buena relación laboral se deben considerar ciertas características que permitirán mantener una buena cultura organizacional; regularidad de los comportamientos observados, normas, políticas de trabajo, reglamentos, lineamientos para que todos sigan una misma ruta laboral, que los trabajadores conozcan y se comprometan a cumplir con los valores dominantes de la empresa, mantener una forma de comportamiento empresarial como parte de su conducta diaria dentro de la empresa para con sus compañeros, todos deben conocer las reglas y aplicarlas para que exista un orden que permite una mejor comunicación con respeto entre todos, ya sea proveedores, clientes, etc., en pocas palabras sentir a la empresa como parte de nosotros, en donde buscamos siempre el respeto y la productividad de cada miembro de la familia, en una empresa se debe de trabajar bajo este sentido familiar para lograr una cohesión sólida entre los miembros de la organización.

Medir la cultura organizacional permite conocer el impacto que esta tiene sobre los resultados de la empresa, como un instrumento de medición de la cultura que comprende innovación, relación social y libertad. Varios autores señalan que no existen modelos, métodos e instrumentos que permiten evaluar y medir con precisión la cultura organizacional, debido a la existencia de limitaciones y cambios continuos en el comportamiento de las personas y del ambiente. Analizando la información de la antología se me viene a la memoria la forma de actuar de muchas personas para conseguir un trabajo, es decir, he tenido la oportunidad de entrevistar a muchos profesionistas que con tal de tener el empleo son capaces de irse de rodillas hasta lo más alto de una montaña, pero que sucede al término de un tiempo, empiezan a demostrar sus costumbres y si la cultura organizacional de la empresa no es sólida es fácil que una persona empiece a destruir todo, tratando de cambiar horarios de trabajo, carga laboral, dividir el equipo y tratar de ganar fuerza para poder hacer peticiones, etc., con relación a esto caigo en que la cultura organizacional debemos tenerla fuerte dentro de la empresa en donde como bien se menciona, el personal de nuevo ingreso desde el inicio debe seguir esta cultura y fusionarse con el resto del equipo más que tratar de cambiar todo de acuerdo a sus creencia, generar capacitaciones constante para poder lograr una mejor integración y que cada colaborador conozca la visión y misión de la empresa para poder considerarse parte de

la misma, poniendo su granito de arena para fortalecer cada vez más al equipo y en conjunto tener el éxito empresarial.

Por su parte es la comunicación la que permite construir cultura a través de compartir significados en espacios sociales, la comunicación soporta la cultura porque colabora con su divulgación, en la medida en que más miembros de la organización compartan creencias, más consolidada será la cultura, "es posible decir que la palabra de comunicación pueda ser dividida en tres partes: palabras, cosas materiales y conductas". El proceso de socialización organizacional consiste en "transmitir constantemente a los empleados los elementos fundamentales de la cultura de una organización". Como individuos tenemos muchas veces ese paradigma y arraigo de culturas, de los cuales las empresas y organizaciones lo deben tener muy presentes, por lo que transmitir constantemente la cultura a los empleados es básico y fundamental para lograr ese cambio de paradigmas y puedan adoptar la cultura empresarial para tener un mejor desempeño, siendo más productivos y proactivos al estar en sintonía con el resto de los trabajadores. La socialización es el proceso de adaptación más utilizado para lograr la integración de cada empleado a la cultura organizacional. Los diferentes niveles de involucramiento de estos procesos dan por resultado estrategias de comunicación de la cultura organizacional; aislamiento, rebelión, conformidad o individualismo creativo.

Existen 3 géneros de estrategias para cambiar la cultura según Egan: estrategias basadas en realidades del negocio, abordando cambios en la estructura, recursos humanos, sistemas de gestión de recursos humanos, sistemas de supervisión y liderazgo. Estrategias ligadas al cambio, significa que debemos actuar de acuerdo a la forma de pensar e ir cambiando de manera gradual la cultura de los miembros para que se logre una mejor adaptabilidad, aprovechar las crisis que surjan para generar cambios o en su caso generarlas con la finalidad de que sea más permeable y sensible el cambio cultural. Estrategia de ataques frontales, implica la constitución de pequeños grupos que vallan fomentando la nueva cultura para promover los nuevos valores y actos simbólicos coherentes con la nueva cultura. Creo que esta última es la que más se utiliza ya que por lo general el líder o gerente tienen un círculo cercano de colaboradores que le ayudan a fomentar los cambios que se requieran para reorientar las acciones de la empresa. Para lograr un cambio sostenible se debe lograr la comprensión y aceptación del cambio y la importancia que tiene cada uno en este proceso, compartiendo conocimientos, para que con el aprendizaje pueda haber un cambio a la medida que se avanza, monitorear o supervisar constantemente para fortalecer aquellas acciones que

no fueron comprendidas en su totalidad, fomentar la ley de la repetición para que se familiaricen y se apropien del cambio cultural.

Entonces para impulsar el cambio es necesario entender el negocio, el entorno competitivo y las fuerzas que lo afectan, conocer las estrategias a implementar y sobre todo buscar la aceptación por los miembros de la organización, involucrarse todos para la generación del cambio cultural dentro de la organización, que el líder se vuelva un impulsor constante del cambio, a no bajar la guardia si las cosas no marchan como se esperaban, por ellos es importante que la información fluya para tener una comunicación asertiva por parte de líderes y empleados que ya comprendieron la importancia del cambio para motivar al resto de sus compañeros, para lograr una confianza y unidad, ya que el comportamiento está determinado por lo que los individuos sienten por la organización. Todo cambio debe estar vinculado con los objetivos de lo contrario los empleados percibirán como un cambio innecesario y que solo son caprichos de la dirección, entonces primero debemos dejar en claro la necesidad de un cambio para que los empleados le den un significado y puedan comprometerse. La empresa debe tener muy presente que deberá disponer para los empleados todo lo necesario para que el cambio se pueda efectuar de lo contrario se generara resistencias.

La cultura organizacional se traduce en un modo compartido de percibir, actuar y alcanzar sus objetivos. Para lograr buenos resultados se debe tener el acercamiento a todos los miembros de la organización, hacerlos parte de todo, platicar y lograr que entiendan los motivos que se persiguen, los beneficios que tendrían para todos el generar esos cambios, tomar acuerdos en colectivo, ser partícipes todos para poder apropiarse de lo que se plantea y sobre todo lograr la sensibilidad para la participación de todos, con la finalidad de poder cumplir cada acuerdo en tiempo y forma, las estrategias deben buscar siempre la satisfacción del personal, es decir, que sean cambios paulatinos para que se lleve a cabo la adaptación progresiva y que todos logren acoplarse sin problemas durante la ejecución de las estrategias, si cuidamos todos estos factores podremos alcanzar los objetivos con la participación activa de todos y sobre todo sin la generación de problemas que podrían causar pérdidas dentro de la organización (económicas, deserciones, tiempo, etc.). Entonces se debe diagnosticar el grado de desarrollo con que cuenta la empresa y una vez identificado el punto de quiebre clave, desarrollar conversaciones, pensamiento grupal y contagio emocional hacia las conductas deseadas de contacto, diálogo, acuerdo o gestión estratégica.

El termino clima organizacional o clima laboral como normalmente se maneja se refiere al ambiente que existe entre los miembros de la empresa, esto se lleva a cabo por la convivencia en la que considero la empresa debe fomentar entre ellos, fechas importantes, ya que con ese

gestos se fortalecen los lazos de amistad laboral donde emocionalmente se siente mas pleno cada trabajador o miembro de la organización, Forehand y Gilmer definen el clima como: “El conjunto de características permanentes que describen una organización, la distinguen de otra e influye en el comportamiento de las personas que la forman”. Con la convivencia laboral además de fomentar esos lazos de amistad se fomentan valores y se modifican actitud de personas tímidas que por lo general se aíslan solos del resto del grupo, por ejemplo, el simple hecho de festejar con un pastelito el cumpleaños de un empleado se siente parte de todos y de todo dentro de la empresa, al tener un momento dentro de ella para este detalle que inspira confianza y cariño entre todos. Por su parte Robbins (1990) en un intento por delimitar el concepto de clima lo define “como la personalidad de la organización”, es decir, que lo diferencia de las demás, le da una identidad y esta misma identidad es trasmitida a sus empleados, en mi experiencia la convivencia entre colaboradores de una organización es importantísima ya que como lo mencione anteriormente fomenta los lazos de amistad interna y esto provoca apoyo mutuo al momento de desarrollar las actividades para un mejor rendimiento dentro de la empresa, una persona de recién ingreso no le cuesta acoplarse a las actividades y al ritmo de trabajo porque desde el principio lo integran y lo incluyen a todas las actividades a realizar, orientándolo y brindándole todo el apoyo por parte de sus compañeros, existe una mayor satisfacción reduciendo la rotación del personal, dando como resultados empleados con más experiencia.

Las organizaciones requieren contar con mecanismos de medición periódica de su Clima Organizacional que está ligado con la motivación del personal y con los resultados esperados por la empresa en sus actividades del día a día. Numerosos estudios han indicado que el clima organizacional puede hacer la diferencia entre una empresa de buen desempeño y otra de bajo desempeño. Los resultados obtenidos en la medición, una vez analizados y debidamente ponderados, deben conducir a un plan de acción que tienda a corregir las situaciones consideradas problemas o que pudieran ser en cierto grado causante de malestar emocional y comportamental en los trabajadores, muchas empresas mediante una encuestas o entrevistas identifican problemas con los trabajadores, que si quisiéramos identificarlos desde la cima jerárquica sería imposible, por lo que siempre debemos estar midiendo estos climas laborales para actuar en el momento preciso y no surjan problemas graves que se pudieron evitar. Existen muchas técnicas para evaluar el clima organizacional entre las que se encuentran: cuestionarios, entrevistas, observaciones directas, análisis de indicadores de la organización, estos métodos son aplicados en la práctica de acuerdo a las características de la organización y de los objetivos que se persigan.

Cabe recalcar que dentro de la cultura organizacional no debemos olvidar que están inmerso todos los miembros de la organización, desde el más alto nivel jerárquico hasta el más bajo, no existiría ningún líder sin seguidores, pero el líder debe practicar la humildad para mantener esos seguidores y no solo estén con la persona por interés, que cuando ya no sea su jefe inmediato lo desconozcan, por qué siempre fue una persona prepotente, arrogante, etc., la percepción que tengan los subordinados o seguidores debe ser de camaradería, humildad, respeto y compromiso para con el líder para ser siempre un ejemplo a seguir, de lo contrario solo sería como coloquialmente se dice ave de paso, uno de los líderes que puedo decir se vio así es el expresidente Barack Obama quien convivía con todos en la casa blanca, saludando desde el personal de limpieza hasta el más alto funcionario con respeto y humildad y lo vemos hoy en día de la misma manera con respeto y como un verdadero líder.

A manera de conclusión la cultura organizacional abarca todos aquellos aspectos importantes dentro de la empresa; los sentimientos, emociones, actitudes, valores, formas de interacción entre colaboradores, forma parte de la estructura de la organización, moldea el desempeño del trabajo, motiva y busca un ambiente laboral satisfactorio para todos para que en conjunto se alcancen los objetivos y metas planteadas. Empresa que no fortalece esta cultura y el clima organizacional es una empresa que está destinada a la rotación de personal, a las pérdidas de tiempo y recursos económicos, siendo muy probable el fracaso total de la empresa. Conocer como administradores las herramientas y técnicas a utilizar como la aplicación de encuestas, realizar entrevistas, la observación directa y el análisis de indicadores permite retroalimentar continuamente la organización empresarial, realizando los cambios necesarios y reforzando aquellos aspectos que se identifican débiles como por ejemplo las actitudes, la motivación, la inclusión e integración de todos en su totalidad como una familia dentro de la organización.

Referencias

Gómez, N. M. (7 de 12 de 2020). CULTURA ORGANIZACIONAL. *Material de trabajo. Semana 3*. Comitán de Domínguez, Chiapas, México : UDS.